



International
Labour
Organization

**НАРУШИМ
ТИШИНУ**

Покончим с насилием
и домогательством в
сфере труда

Всемирный день
охраны труда

► 28 Апреля 2020

ilo.org/safeday



28 апреля – Всемирный день охраны труда

**Тема всемирного дня охраны труда в 2020 году:
«Насилие и притеснение в сфере труда»**

Ежегодно день 28 апреля проходит под особым девизом, который раскрывает самую наболевшую проблему и служит призывом для всех работодателей.

Целью всемирного дня охраны труда является содействие предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах во всем мире связанных с насилием.

Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, дополненная Рекомендацией № 206, была принята 21 июня 2019 года на 108-ой сессии Международной организации труда, приуроченной к столетнему юбилею организации, – это первая принятая Конвенция Международной организации труда с 2011 года. Конвенция против насилия вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации первыми двумя государствами.

Труд - это неотъемлемая часть нашей жизни и каждому из нас хочется, чтобы он не только достойно оплачивался, но и был максимально безопасен и удобен.

1. Что такое насилие и притеснение в сфере труда



Насилием считаются преднамеренные, умышленные действия одного человека, направленные на причинения вреда, травмы или смерти другому человеку (с использованием физической силы и/или иных средств). Насилие может произойти на рабочем месте, несмотря на любые профилактические меры. Работодатели должны быть готовы к преодолению последствий этого насилия, создавая условия, способствующие открытому общению, и разрабатывая механизмы для сообщения о насилии и реагирования на него.

Под притеснением на работе понимается физическое или психическое насилие на рабочем месте.

Внимание работодателей обратить на разработку мероприятий направленных на улучшение условий и охрану труда, снижение вероятности возникновения инцидентов, внесение в Положения о системе управления охраной труда и Коллективный договор элементов управления рискам насилия.

Насилие на рабочем месте – один из опаснейших производственных факторов, который может привести к травмированию и даже смерти. Насилие и преследование в мире труда это прежде всего злоупотребление властью. Экспертами Международной организации труда был предложен термин «насилие и притеснения на работе». Он подразумевает весь спектр неприемлемого поведения и практик, которые могут причинить вред или страдания в физическом, психологическом или ином плане, включая гендерное насилие и домогательства.

Термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Определения насилия в мире труда включают широкий спектр неприемлемых действий:

- ✚ физическое насилие, приводящее к смерти, травме или причиняющее боль;
- ✚ психосоциальное или психологическое насилие — оскорбления, запугивание, издевательства и преследования, в том числе групповые;
- ✚ сексуальные домогательства, нежелательные физические контакты, нападения и сексуальное насилие;
- ✚ жестокое обращение;
- ✚ экономическое и финансовое насилие;
- ✚ слежка, подглядывание и т.п. действия;
- ✚ последствия домашнего насилия, проявляющиеся на рабочем месте.



При этом общий подход основан на том, что насилие и притеснения являются злоупотреблением властью и возникают из-за неравных отношений на работе, в семье и в обществе.

2. Где совершаются акты насилия и домогательств в сфере труда?

- ✚ По месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы.
- ✚ В местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу, или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками.
- ✚ Во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности.
- ✚ В ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями.
- ✚ В жилых помещениях, предоставляемых работодателем.
- ✚ Во время поездок на работу и с работы.

3. Воздействие насилия и притеснения в сфере труда

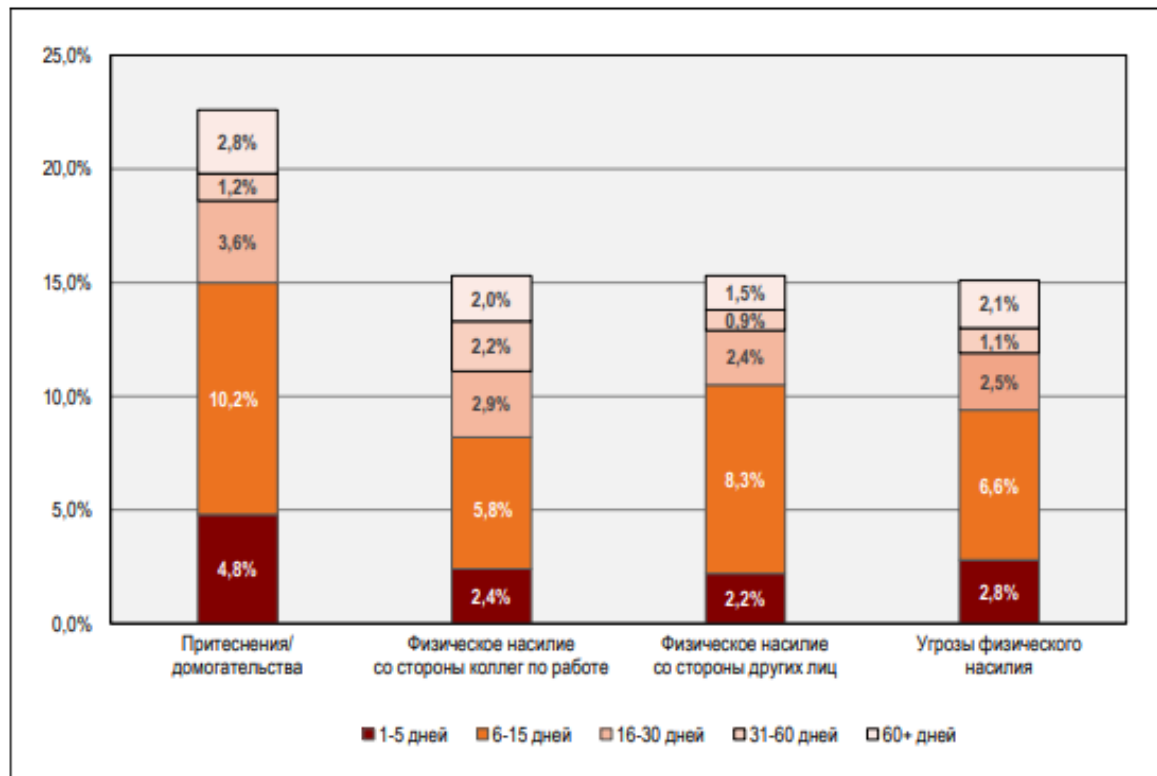
Насилие и домогательства пагубно влияют на отношения на рабочем месте, взаимодействие работников, их здоровье, производительность, качество государственных и частных услуг, а также репутацию предприятия и что они отрицательно влияют на участие населения на рынке труда и, в частности, могут препятствовать вступлению женщин на рынок труда и их пребыванию там, особенно в секторах и на рабочих местах, где преобладают мужчины.

3.1. Воздействие на работников

Физическое насилие и домогательства могут наносить не только явный физический, но и эмоциональный вред, что требует реабилитации работников и оказания им консультативной помощи. Психологическое и сексуальное насилие и домогательства могут вызывать тревогу, депрессию, головные боли и нарушения сна, а также отрицательно влиять на производительность труда

Став жертвой притеснений или домогательств, работники в четыре раза чаще впадают в депрессию, в три раза чаще испытывают нарушения сна и в два раза чаще страдают от стресса. Свидетели актов насилия, а также друзья и члены семей тех, кто стал мишенью для актов насилия и домогательств, также могут испытывать сильный стресс и страдать от нарушений психики.

Рисунок 1. Процент работников, не выходящих на работу, и количество дней прогулов по причине проблем со здоровьем, вызванных насилием и домогательствами



С экономической точки зрения сексуальное насилие и домогательства препятствуют тому, чтобы женщины вступали на рынок труда и оставались в составе рабочей силы, и поэтому они «подрывают на долгую перспективу способность женщин зарабатывать себе на жизнь и усугубляют гендерный разрыв в оплате труда». Как показало одно обследование в Италии, из числа работников, ставших мишенью для насилия, 16% уходят с работы. По его результатам, женщины бросают работу в два раза чаще, чем мужчины.

Действительно, насилие и домогательства в конечном счёте могут вынудить работников уйти с работы или вообще оставить рынок труда, в крайних случаях они могут наложить на себя руки. По оценкам, 10-15% самоубийств, ежегодно происходящих в Швеции, являются результатом травли.

Бытовое насилие может пагубно влиять на сферу труда, в том числе на жизнь работников и производительность предприятий. Бытовое насилие часто влияет на трудовую деятельность жертвы, в том числе на результаты труда, может стать причиной прогулов из-за травм или вреда здоровью, вызванных крайним стрессом, который может привести к дальнейшему снижению производительности труда, а виновное лицо может измываться над жертвой во время работы, оскорбляя её по телефону, преследуя её на улице или запрещая ей выходить на работу.

Отказ предоставить оплачиваемый отпуск или медицинские услуги для устранения последствий насилия и домогательств может вызвать стресс, а длительные судебные разбирательства могут усугубить душевные муки и финансовые издержки и без того травмированных работников. Системы, предназначенные для возмещения вреда, такие как страхование на случай безработицы и социальное обеспечение, сильно отличаются друг от

друга и зачастую покрывают лишь часть затрат или не покрывают их вовсе, они доступны не для всех работников.

3.2. Воздействие на предприятия и экономику

Насилие и домогательства в сфере труда вызывают прямые финансовые издержки:

- ✚ по причине роста числа прогулов и увеличению больничных и административных расходов;
- ✚ текучесть кадров, оборачивается ещё более значительными издержками, чем прогулы, поскольку нанимать и обучать новых работников стоит дорого;
- ✚ судебных разбирательств и возмещения вреда;
- ✚ средний размер прибыли предприятий снижается, если там часто происходят случаи сексуальных домогательств.

Они сопряжены и с косвенными затратами, вызванными снижением уровня производительности, и оказывают опосредованное пагубное воздействие на репутацию, имидж и конкурентоспособность предприятий.

4. Кто находится в зоне риска

Субъектами, нуждающимися в защите от насилия, являются все категории, задействованные в деятельности предприятий. Кроме официально трудоустроенных сюда относятся ученический состав, стажеры, волонтеры, соискатели. Работодатели тоже находятся в зоне риска. Места и условия, требующие наблюдения, тоже разнообразны и не ограничиваются исполнением рабочих обязанностей. Насилие следует пресекать во время отдыха персонала, при приеме пищи, посещении санитарно-гигиенических и бытовых мест, при получении заработной платы, при следовании на работу и с работы.



Насилие и домогательства потенциально могут коснуться каждого, но они несоразмерно воздействуют на конкретные группы при определённых условиях. Насилие и домогательства могут провоцироваться неравными отношениями с позиций силы, в том числе по причине гендера, расы и этнической принадлежности, социального происхождения, образования и бедности. К серьёзным факторам относится и дискриминация, основанная на этих и других признаках, включая инвалидность, ВИЧ-статус, сексуальную ориентацию и гендерную идентичность, миграционный статус и возраст. Предприятия, где преобладают работники одного пола или этнического происхождения, могут оказаться более враждебной средой для лиц, не соответствующих сложившимся гендерным нормам, или для лиц из числа недопредставленных групп. Если причины дискриминации наслаиваются друг на друга, например, гендер и раса или инвалидность, тогда риск насилия и домогательств усугубляется. Одним из главных дополнительных факторов риска является атмосфера безнаказанности.

Насилие и притеснения в наибольшей степени затрагивают работников, находящихся в уязвимом положении. Прежде всего, это касается тех, чей доступ к трудовым правам: свободе объединения, коллективным переговорам, достойной занятости, защите от дискриминации, правосудию — ограничен. Есть группы трудящихся, непропорционально подверженные насилию — прежде всего, это женщины. Сказываются неравные отношения на работе, низкая заработная плата, неустойчивая занятость.

Можно выделить и целые сектора экономики, где риск насилия и притеснений для работников особенно высок — и именно в силу недостатка прав работников. Изменения в сфере занятости, в частности, расширение присутствия женщин на рынке труда, часто связаны с ростом нестандартных и неустойчивых форм найма, неформальной экономики, низкооплачиваемого и плохо защищенного труда. Это делает женщин особенно уязвимыми перед физическими, устными и сексуальными домогательствами и насилием. При наихудшем развитии событий экономическая уязвимость и нищета ставят трудящихся в полную зависимость от работодателей-эксплуататоров, неэтичных агентов по подбору персонала и торговцев людьми, блокируя для них всякую возможность изменения личной ситуации и, следовательно, не оставляя им способов эффективной защиты от насилия.

Статистические данные о случаях насилия на работе в мире пока не позволяют делать точный анализ причин и последствий. В основном информация в открытых источниках представлена данными о США. Около 75% убийств на рабочем месте случились в ходе ограблений. Профессиональный состав пострадавших — сотрудники круглосуточно работающих магазинов, сотрудники правоохранительных органов, охранники, водители такси, сотрудники автозаправочных станций. В группе повышенного риска почтальоны, медики скорой помощи и участковые врачи, социальные работники. Риск-условиями являются работа в одиночку; с наличными деньгами; ночью; в общественных местах; в районах с высоким уровнем преступности.

5. Сокращение уровня насилия и притеснения в сфере труда

В нашей повседневной действительности обезопасить персонал от физического насилия можно при помощи обеспечения их средствами индивидуальной защиты — электрошокерами или перцовыми баллончиками. Как правило, руководство почтовых отделений в других странах, в том числе и в Российской Федерации, на сегодняшний день так и действует. Хотя подобные меры, как и установка систем видеонаблюдения, способны лишь снизить степень травмирования, но не исключить его полностью.

Важным фактором по снижению уровня насилия является поддержание в коллективе здоровой психологической атмосферы. Информирование персонала о недопустимости приема и проноса на рабочие места алко- и наркосодержащих препаратах, а также периодические профилактические медосмотры и проведение пропагандирующих здоровый образ жизни мероприятий повысят культуру безопасности.

Возможность для работников пользоваться коллективной защитой и представительством, через переговоры и кампании добиваться улучшения условий труда, а также информационная и пропагандистская деятельность ведут к сокращению уровня насилия и притеснений на работе. Эффективность этой работы значительно возрастает, если она поддержана соответствующим законодательством.

Ликвидация дискриминации в области труда и занятости

Понятие дискриминации в области занятости (также «дискриминация в сфере труда») включает в себя дискриминацию при найме, продвижении по службе, распределении служебных обязанностей, увольнении и получении компенсаций.

Дискриминация при трудоустройстве — это в первую очередь ограничение соискателя по пунктам, которые не относятся к деловым качествам, прямо влияющим на выполнение трудовых обязанностей по вакансии. Помимо прямых

Запрещение дискриминации



- право мужчин и женщин на равное обращение и равные возможности в области занятости

ограничений сюда относится выражение любых предпочтений работодателя и наделение привилегиями групп соискателей на основе неделовых качеств. К деловым качествам в первую очередь относятся знания, навыки, умения и опыт.

В случае наличия запретов дискриминация принимает скрытые, изменённые формы, проявляясь, например, в виде дискриминации по возрасту или травли определённых групп работников. К тому же, работники не всегда стремятся противодействовать подобному обращению.

Как и любая дискриминация, дискриминация в сфере труда может быть намеренной и ненамеренной, основанной на предрассудках или невежестве, представлять собой нарушение прав как отдельных групп, так и доминирующего большинства.

Защищённые категории лиц. В законодательстве может быть прописан запрет на дискриминацию, в частности, по следующим признакам: раса и цвет кожи; этническая и национальная принадлежность; пол и возраст; беременность; религиозные убеждения; политические убеждения; проблемы со здоровьем или инвалидность; семейное положение.

Законы, запрещающие дискриминацию определённых защищённых социальных групп.

ТК РФ Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо



установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.)

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 02.12.2019) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

Помимо общей ответственности за дискриминацию, с 2013 года установлена административная ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Конвенция №190 ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА. Статья 4

1. Каждый член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию, признаёт и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.



2. Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальным законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц, там, где это необходимо, и он предусматривает:

- a) законодательный запрет насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- d) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

3. Принимая и применяя подход, указанный в пункте 2 настоящей статьи, каждый член Организации признает различные и комплементарные роли и функции правительств и работодателей и работников, и их соответствующих организаций, принимая во внимание различия их характера и масштабов их соответствующих обязанностей.